

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting untuk mencapai target atau tujuan dalam suatu organisasi, perusahaan, ataupun instansi pemerintah, entah untuk tujuan jangka pendek ataupun jangka panjang, karena keberhasilan dan kemajuan dari suatu perusahaan didasari oleh sumber daya manusia yang mumpuni yang memiliki kemampuan dan kreativitas yang baik serta keterlibatannya dalam suatu organisasi ataupun perusahaan sehingga mampu menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan kepadanya dengan hasil yang baik. Oleh karena itu maka setiap organisasi ataupun perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia sebagai aset yang sangat penting dan harus dikelola dengan baik sesuai dengan kebutuhan untuk menciptakan organisasi atau perusahaan yang memiliki daya saing untuk berkembang menjadi lebih baik.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting di setiap organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan mengacu kepada prestasi seorang karyawan yang telah diukur berdasarkan kriteria dan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang telah dicapai seseorang berdasarkan job recruitment atau persyaratan – persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang dapat disebut dengan job standard atau standar pekerjaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi bertujuan

untuk meningkatkan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Manajemen kinerja bertujuan untuk mengetahui kegiatan yang telah dilakukan oleh seorang karyawan atau suatu kelompok untuk meningkatkan kinerja keseluruhan dari suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kemampuan kerja. Kemampuan kerja seseorang yang baik akan meningkatkan kinerjanya dan mempermudah dirinya dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya oleh perusahaan. Pasalong (2010: 186-189). Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan, karena tanpa adanya keterlibatan kerja dari seorang karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan rendah. Apabila kinerja seorang karyawan tinggi dan partisipasinya dalam kegiatan maupun tugas – tugas perusahaan tinggi maka kinerjanya juga akan semakin tinggi.

Kemampuan kerja adalah hal yang penting yang harus dimiliki oleh karyawan atau pegawai, karena seorang yang mempunyai kemampuan kerja baik maka kinerja dari seorang karyawan tersebut pasti baik. Tetapi tidak semua karyawan mempunyai kemampuan kerja baik yang dapat disebabkan oleh karyawan itu tidak cocok dengan bidang atau pekerjaan yang saat ini dikerjakan ataupun memang kemampuannya kurang sehingga berdampak pada kinerjanya yang kurang baik ketika menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Kemampuan adalah kapasitas yang dimiliki oleh seorang individu untuk mengerjakan dan menyelesaikan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Robbins, (2008).

Karyawan memang seharusnya memiliki kemampuan kerja yang baik, terampil dan dapat bekerja secara efisien sehingga kinerja nya juga semakin baik. Setiap karyawan di dalam Dinas Pariwisata Kota Batu harus diberikan bimbingan, arahan, pelatihan ataupun dididik supaya bisa mempunyai kemampuan kerja yang baik, sehingga kinerjanya baik dan bisa berprestasi di dalam kantor dan dapat mencapai target yang telah ditentukan setiap tahunnya. Menurut (Hayati, 2017). Seorang karyawan dapat bekerja secara efisien ketika karyawan tersebut mampu dan terampil sehingga menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Kemampuan kerja adalah unsur yang erat hubungannya dengan keterampilan dan pengetahuan seseorang dan dapat diperoleh dari pendidikan, pengalaman ataupun dari pelatihan. Kemampuan adalah potensi yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu sehingga seseorang dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Menurut Gibson (2004 : 27). Kemampuan adalah sifat yang dibawa dari lahir ataupun dipelajari seseorang sehingga memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor lain selain kemampuan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah keterlibatan kerja dari karyawan itu sendiri, karena keterlibatan merupakan hal yang penting yang harus dilakukan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Zainal (2003 : 246). Keterlibatan merupakan salah satu faktor yang harus ditingkatkan untuk kebutuhan organisasi atau perusahaan yang berguna untuk kemajuan perusahaan yang didasari oleh kinerja yang maksimal dari karyawan. Karyawan yang terlibat dalam organisasi atau perusahaan akan memberikan dampak positif terhadap

kinerja dari perusahaan. Menurut Robbins dan Coulter (2010). Keterlibatan kerja adalah kemampuan dari seseorang karyawan yang mampu mengidentifikasi pekerjaannya, dan secara aktif terlibat didalam organisasi, dan menganggap prestasi kerjanya adalah hal yang penting untuk menghargai dirinya. Karyawan yang keterlibatan kerjanya tinggi sangat peduli dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya dan mampu mengidentifikasi pekerjaannya dengan baik karena karyawan akan bersungguh – sungguh terhadap pekerjaannya karena prestasi kerjanya merupakan hal yang penting bagi dirinya dan prestasi kerja merupakan harga diri yang menggambarkan dirinya. Hal ini selaras dengan pendapat menurut Umam (2010: 81) bahwa keterlibatan kerja merupakan derajat atau tingkatan seseorang secara psikologis dan mengartikan bahwa pekerjaan merupakan hal penting bagi dirinya dan menganggap prestasi dan tingkat kerjanya merupakan harga diri yang sangat penting baginya.

Kemampuan kerja dan keterlibatan kerja seorang karyawan sangat diperlukan di dinas pariwisata karena dinas pariwisata merupakan dinas yang mengurus segala sesuatu yang berkaitan dengan pariwisata yang terdapat di kota wisata batu seperti tempat wisata, rumah makan, perhotelan, seni dan kebudayaan. Dinas pariwisata mengurus perijinan dari berbagai tempat wisata, perhotelan, rumah makan, seni dan kebudayaan, bahkan juga memberikan sertifikasi dan pembinaan kepada desa – desa potensi wisata yang memiliki tempat wisata baru supaya bisa berkembang dan menjadi tujuan wisata favorit yang dikunjungi oleh banyak wisatawan. Maka dari itu seorang karyawan harus mempunyai kemampuan yang baik untuk mengerjakan tugas – tugas tersebut dengan baik, dan dibutuhkan

keterlibatan secara langsung terhadap pekerjaan yang tidak hanya terdapat didalam kantor tetapi juga terjun langsung kepada tugas atau pekerjaan yang terdapat diluar kantor. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kemampuan kerja yang baik dari seorang karyawan dan partisipasi atau keterlibatan yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaan di dalam pekerjaan maka dapat memudahkan karyawan dalam bekerja dan kinerja dari seorang karyawan juga akan semakin baik. Tugas dan pekerjaan karyawan dalam Dinas Pariwisata Kota Batu berbeda – beda sesuai dengan tugas pokok yang dibebankan kepada bidang dan bagian yang terdapat dalam Dinas Pariwisata Kota Batu.

Berikut ini adalah progam rencana kerja yang terdapat di Dinas Pariwisata Kota Batu dan realisasinya pada tahun 2018 :

Tabel 1.1
Progam dan Rencana Kegiatan Kerja Beserta Realisasinya Tahun 2018

NO.	Progam Kerja	Rencana Kegiatan Kerja	Rencana Kegiatan Kerja yang Terealisasi	Rencana Kegiatan Kerja yang Tidak Terealisasi
1	Pelayanan Administrasi Perkantoran	10	10	0
2	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	4	3	1

Lanjutan Tabel 1.1

NO.	Progam Kerja	Rencana Kegiatan Kerja	Rencana Kegiatan Kerja yang Terealisasi	Rencana Kegiatan Kerja yang Tidak Terealisasi
3	Peningkatan Kapasitaas Sumber Daya Aparatur	1	1	0
4	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	1	1	0
5	Pengembangan Nilai Budaya	1	1	0
6	Pengelolaan Kekayaan Budaya	1	1	0
7	Pengelolaan Keragaman Budaya	5	5	0
8	Pengembangan Pemasaran Pariwisata	3	2	1
9	Pengembangan Destinasi Pariwisata	4	3	1
10	Pengembangan Kemitraan	3	2	1
JUMLAH		33	29	4

Sumber : PPID Dinas Pariwisata Kota Batu

Berdasarkan tabel data progam rencana kerja dan realisasinya pada tahun 2018 yang terdapat di Dinas Pariwisata Kota Batu dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari progam rencana kerja telah terealisasi, jumlah progam kerja yang

teralisasi sebanyak 29 program kerja dari total 33 program rencana kerja. Sedangkan total jumlah program rencana kerja yang tidak terealisasi sebanyak 4 program rencana kerja. Rencana program kerja yang tidak terealisasi disebabkan oleh banyak hal, salah satu penyebab tidak terealisasinya program rencana kerja tersebut adalah kemampuan kerja dan keterlibatan kerja staff atau karyawan di dinas pariwisata.

Melalui wawancara secara langsung di dinas pariwisata kota batu, terdapat beberapa kendala dalam kinerja karyawan yang mencakup kemampuan kerja dan keterlibatan kerja karyawan. Dalam kemampuan kerja karyawan, terdapat beberapa hal yang mengakibatkan tidak terealisasinya program rencana kerja, seperti sasaran kerja yang tidak tepat, perencanaan yang salah dan pengalokasian waktu yang kurang tepat sehingga mengakibatkan tidak terealisasinya program rencana kerja yang telah dibuat yang diakibatkan kesalahan perencanaan mengakibatkan alokasi dana kurang untuk beberapa program kerja dan waktu pengerjaan program kerja yang mepet sehingga program rencana kerja tidak terealisasi.

Penyebab tidak terealisasinya pekerjaan dalam hal keterlibatan kerja, disebabkan oleh kurangnya pengetahuan dan wawasan staff atau karyawan mengenai regulasi atau peraturan kegiatan kepariwisataan, seperti kurang pahamnya staff atau karyawan terhadap alur kegiatan pengadaan barang dan jasa, standarisasi pariwisata, wisata halal dan sertifikasi usaha dan jasa sehingga menyebabkan karyawan yang tidak paham akan hal itu mereka tidak ikut berpartisipasi atau terlibat terhadap tugas dan pekerjaan yang terdapat di dinas pariwisata kota batu, yang terlibat hanya segelintir staff atau karyawan yang memang sudah paham akan regulasi kepariwisataan sehingga menyebabkan tidak

terrealisasinya program rencana kerja yang telah dibuat diakibatkan minimnya kontribusi dari beberapa staff atau karyawan.

Penyebab tidak terealisasinya pekerjaan dalam hal kinerja karyawan dikarenakan karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sehingga jumlah pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan target. Kinerja karyawan harus ditingkatkan karena berdasarkan program rencana kerja pada tahun 2018, program rencana kerja yang terealisasi sebanyak 29 dari total keseluruhan 33 program rencana kerja. Hal ini harus ditingkatkan agar kedepannya seluruh program rencana kerja yang telah ditetapkan dapat terealisasi.

Karyawan mengaku bahwa persaingan di dalam organisasi memang sangat ketat karena setiap karyawan berlomba lomba untuk mendapatkan nilai capaian sasaran kerja (SKP) yang baik. Apabila nilai capaian sasaran kerja (SKP) yang didapatkan tinggi maka tunjangan kinerja setiap bulan yang didapatkan oleh karyawan juga akan semakin tinggi. Apabila nilai capaian sasaran kerja (SKP) yang didapatkan rendah maka tunjangan kinerja bulanannya yang didapat oleh karyawan juga akan semakin rendah.

Berdasarkan latar belakang dan ulasan diatas maka peneliti mengangkat judul tentang “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pariwisata kota Batu”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kemampuan kerja, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan pada Dinas Pariwisata Kota Batu ?
2. Apakah kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pariwisata Kota Batu ?
3. Apakah keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pariwisata Kota Batu ?
4. Apakah kemampuan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pariwisata Kota Batu ?

C. Batasan Penelitian

1. Objek Responden :
Responden diambil dari staff atau karyawan Dinas Pariwisata Kota Batu berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terdiri dari 47 orang dari 4 bidang dan kesekretariatan yang terdapat pada Dinas Pariwisata Kota Batu.
2. Batasan Masalah
Berkaitan dengan kemampuan kerja, keterlibatan kerja dan kinerja karyawan Dinas Pariwisata Kota Batu.
3. Variabel
 - a. Kemampuan Kerja

Teori kemampuan (ability) yang digunakan menurut Rao (2000) beserta indikatornya yaitu kemampuan teknis, kemampuan manajerial, kemampuan konseptual, dan kemampuan perilaku.

b. Keterlibatan Kerja

Teori keterlibatan kerja yang digunakan menurut Istijanto (2005) beserta indikatornya yaitu aktif berpartisipasi, mengutamakan pekerjaan, pekerjaan merupakan harga diri, keterlibatan mental dan emosi, motivasi dan tanggung jawab.

c. Kinerja Karyawan

Teori kinerja (performance) yang digunakan menurut Robbins (2006) beserta indikatornya yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan kemampuan kerja, keterlibatan kerja dan kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Kota Batu
2. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Kota Batu
3. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Kota Batu
4. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Kota Batu

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan dan informasi untuk Dinas Pariwisata Kota Batu untuk membuat kebijakan ataupun upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan keterlibatan kerja karyawannya sehingga kinerja karyawannya semakin baik.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi serta menambah wawasan bagi peneliti selanjutnya yang mengambil tema sama mengenai pengaruh kemampuan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

